

WERKGEVERS ONTMOETEN WERKNEMERS ONLINE

In Nederland zijn meer dan een miljoen zzp'ers actief. Deze zzp'ers hoppen van klus naar klus, van optreden naar optreden, van gig naar gig. Dan zo'n klus bij die baas en later weer een andere opdracht bij een volgende organisatie. Het aantal zelfstandige ondernemers is inmiddels zo groot dat er gesproken wordt van een heuse gig-economie. Een economie die grote veranderingen teweeg brengt in de wijze van vraag en aanbod van personeel.

door Leo van der Wees

Bij dat proces spelen namelijk steeds vaker digitale platforms een belangrijke rol. Via online platforms kunnen vraag en aanbod namelijk eenvoudig en snel tegen lage kosten worden gematcht. Geen intercedent van het uitzendbureau, maar een algoritme orkestreert de ontmoetingen tussen werkgever en (potentiële tijdelijke) werknemer. En zo'n algoritme is onvermoeibaar, 24/7 bereikbaar, kan een ongelooflijke hoeveelheid data doorzoeken en wordt met de dag wijzer. Althans, een beetje machine is vandaag de dag zelflerend en maakt steeds betere matches tussen de vragende werkgever en de zich aanbiedende werknemer.

Het aantal online ontmoetingsplaatsen voor arbeid groeit inmiddels als kool en deze plekken worden al lang niet meer alleen bevolkt door chauffeurs (Uber), maaltijdbezorgers (Deliveroo) en professionele vakmannen voor klussen in en om het huis (Helpling, Werkspot). Ook hooggeschoold werk vindt steeds vaker flexibel plaats en het wordt daardoor steeds makkelijker online dergelijk personeel te vinden. In het buitenland winnen in dit segment partijen als Catalant en Upwork steeds meer terrein en in Nederland is het Duitse COMATCH aan een opmars bezig als platform voor management consultants.

Het grote voordeel van werkplatforms voor vragers en aanbieders is het snel en (vaak) tijdelijk kunnen beschikken over de juiste persoon voor de juiste klus. Dat geldt voor de dichtstbijzijnde chauffeur die wordt opgeroepen om iemand van A naar B te brengen, maar dat geldt evenzeer voor het wegnemen van de werkdruk in een organisatie door in tijden van drukte een extra manager in te schakelen met precies die ervaring die een werkgever zoekt. Vragers tevreden, aanbieder tevreden. Hoewel, uit een onderzoek van McKinsey is gebleken dat voor 30% van de arbeiders flexibel werken via platforms niet echt een eerste keuze is. 14% zou liever toch een vaste baan hebben en 16% zit financieel klem en moet er om die reden vaak platformarbeid bij doen om rond te komen. Daarentegen is 70% van de arbeiders zeer tevreden. Ze zijn blij met het werk, met de autonomie, de flexibiliteit, met de balans werk - privé.

'THE BIGGEST CHANGE'

Tevreden of niet, er kan altijd iets misgaan. Mensen kunnen ziek worden of op het werk een ongeluk krijgen. En platformarbeiders kunnen ook zwanger worden, of inspraak willen in de gang van zaken op en rond het platform. Dat roept vragen op, arbeidsrechtelijke vragen. Heeft een platformwerker bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst? En in het verlengde daarvan, geniet een platformwerker arbeidsrechtelijke bescherming of kan een platform verantwoordelijk gesteld worden voor gezondheidsschade van iemand die voor het platform actief is? Vragen waarop overigens niet zomaar een antwoord te geven is. Daarvoor is het fenomeen te vers en te veel in ontwikkeling. Dat er op de arbeidsmarkt evenwel het een en ander aan het verschuiven is, dat is wel zeker, en dat het (arbeids)recht daarop moet en zal gaan inspelen, lijkt evident. De voormalige Amerikaanse minister van Arbeid Robert Reich stelt zelfs: 'The gig economy is the biggest change in the American workforce in over a century'.

Hoogleraar Arbeidsrecht en advocaat Jaap van Slooten is niet bepaald optimistisch over de juridische stand van zaken rond platforms en werk. Hij stelt in een artikel over platformarbeid dat het arbeidsrecht eigenlijk niet meer bij machte is vast te stellen wat de rechtsrelatie is tussen de arbeider en een platform. Een collega-hoogleraar, Evert Verhulst, stelt dat veel platforms zich uitdrukkelijk presenteren als een digitaal prikbord waar de vraag en aanbod van diensten wordt gematcht. Dit om te voorkomen dat ze als werkgever worden beschouwd en om maar zo ver mogelijk uit de buurt te blijven van iets wat op een arbeidsovereenkomst lijkt. Dat schept immers tal van verplichtingen inzake loon, veiligheid, arbeidstijden, etc. Toch hebben rechters in het buitenland inmiddels al een aantal keren geoordeeld dat er tussen een arbeider en een platform een arbeidsovereenkomst is, of wat men noemt een 'worker status'. Met de bijkomende gevolgen van dien.

ARBEIDSOVEREENKOMST OF NIET

Overigens is het niet zo dat wanneer er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen arbeider en platform in dat geval een platform volledig gevrijwaard is van arbeidsrechtelijke verplichtingen. Als er sprake is van een gezagsverhouding kunnen tal van bepalingen uit de Arbeids-

Steun Leergeld Zoetermeer e.o. en

Investeer in de toekomst van Zoetermeer

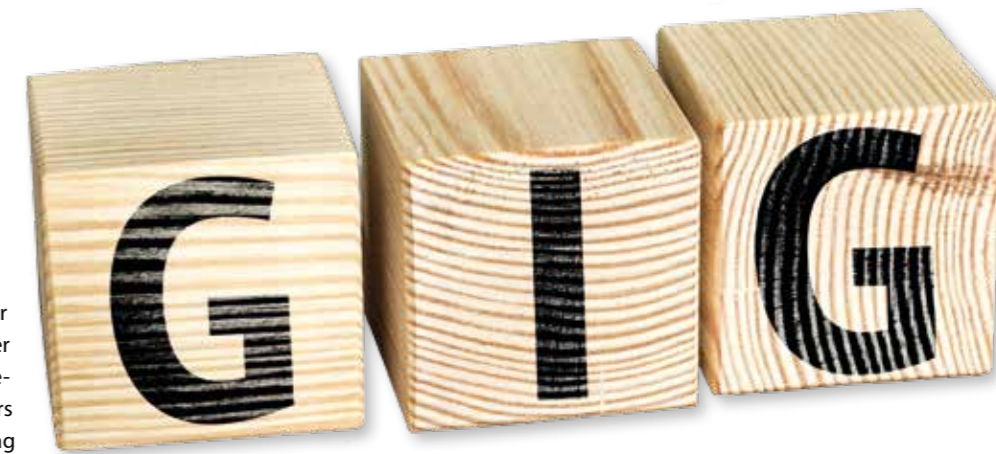
Stichting Leergeld Zoetermeer e.o. richt zich op schoolgaande kinderen tussen de 4 en 18 jaar die in armoede leven. Kinderen die niet mee kunnen doen aan activiteiten op het gebied van sport, cultuur en educatie kunnen bij ons aankloppen. Wij proberen sociale uitsluiting van deze kinderen te voorkomen, door ervoor te zorgen dat zij mee kunnen doen aan binnen- en buitenschoolse activiteiten. Wij vergoeden kosten die niet of slechts gedeeltelijk door een andere voorziening worden vergoed. Via deze weg biedt Stichting Leergeld Zoetermeer kinderen een springplank, waardoor zij sociale vaardigheden, kennis en gevoel van eigenwaarde kunnen ontwikkelen. Als ondernemer kunt u ook bijdragen aan de kansen voor kinderen in Zoetermeer waarvan de ouders de financiële middelen niet hebben. Via een éénmalige gift of periodieke gift kunt u een bijdrage leveren aan Leergeld Zoetermeer e.o. en help ons daarmee te investeren in de toekomst van onze stad.



Leergeld



Meer weten over leergeld?
www.leergeldzoetermeer.nl



omstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing zijn, ook als er een arbeidsovereenkomst ontbreekt.

In Nederland is er nog geen rechter die zich over platformarbeid heeft uitgesproken. Dat zal echter niet lang meer op zich laten wachten. Aan het begin van 2018 werden namelijk de maaltijdbezorgers van Deliveroo gedwongen om als zzp'er aan de slag te gaan. Hierdoor zijn ze niet meer in loondienst en kunnen ze geen aanspraak meer maken op een arbeidsongeschiktheidsverzekering of doorbetaling bij ziekte. Een student-bezorger van Deliveroo wil evenwel niet meer als zzp'er werken en eist van het bedrijf dat hij weer in loondienst mag werken. Hij heeft daartoe een rechtszaak aangespannen die naar verwachting binnen afzienbare tijd zal plaatsvinden.

Overigens heeft Deliveroo wel aangekondigd dat het zijn fietsbezorgers tijdens het werk gaat verzekeren tegen de risico's van hun vak. Een actie die weer interessant kan zijn in het licht van de zaak die de student-bezorger heeft aangespannen. Een aantal Kamerleden stelt hierover namelijk dat deze verzekering bewijst dat het platform gezien moet worden als werkgever en de bezorgers eigenlijk in loondienst zijn, ondanks de omzetting naar een zzp-relatie.

NIET TE STUITEN

De gig-economie lijkt niet meer te stuiten, zoveel is wel duidelijk. En die opmars heeft een groei van online platforms tot gevolg. Platforms waarop werkgevers en werknemers elkaar ontmoeten. Duidelijk is niet hoe de arbeidsrechtelijke relatie is tussen platform en arbeider. Nog niet. Zo lang deze situatie voortduurt, dienen werkgevers daarom alert te zijn bij het ontmoeten en inschakelen van werknemers via een online platform. Wie is verantwoordelijk voor wat: werkgever - platform - platformarbeider? Dat dient goed in kaart gebracht te worden.

Op de hoogte blijven van de platformisering van arbeid? Kijk dan bijvoorbeeld op de website Platformarbeid van het advocatenkantoor Stibbe: www.platformisering.nl



HET OOG WIL OOK WAT...

De boodschap. Het beeld. De tekst.
De vormgeving. De verpakking.
Aandacht!

 **SPECTRUM**
spectrum-communicatie.nl

